УДК: 342.9:331.5:004.738.5
DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.20

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ У ЕПОХУ СУЧАСНИХ ЗМІН: ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

Шлапко Т.В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інститут права
Сумського державного університету
ORCID: 0000-0003-1619-3831
e-mail: t.shlapko@uabs.sumdu.edu.ua

Махітько К.Б.,
студент Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету
ORCID: 0000-0002-6902-2369
e-mail: kirillmahitko@gmail.com

Шлапко Т.В., Махітько К.Б. Дистанційна зайнятість у епоху сучасних змін: правовий аналіз.

Стаття досліджує актуальні питання дистанційної зайнятості як однієї з форм нестандартної зайнятості в сучасних умовах. На перший погляд, цей тип зайнятості надає більше гнучкості та незалежності, але насправді він пов'язаний з численними викликами та проблемами. Одним із найважливіших аспектів є необхідність більш детальної регламентації та регулювання дистанційної зайнятості. Суттєвим є додержання загальновизнаних трудових прав, адже відсутність фізичного контакту може призвести до різних порушень у сфері праці. Проаналізовано сучасний стан законодавства та виявлено ключові аспекти проблем, що потребують вирішення для забезпечення належного рівня правового захисту працівників. Зокрема, в статті висловлюється думка про застарілість підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють порядок дистанційної зайнятості. Враховано актуальні дані статистики та соціологічних досліджень, що підкреслюють важливість розвитку законодавчої бази у цій сфері. Це вказує на необхідність їх оновлення відповідно до сучасних реалій та викликів, які існують у сучасних трудових відносинах.

Звертається увага на стрімкий розвиток цифрової економіки, що підкреслює важливість розвитку відповідного законодавства. Це не лише забезпечить динамічний розвиток трудових відносин, а й сприятиме збереженню здоров'я та безпеки працівників. Чітке врегулювання цих питань забезпечить покращення якості життя працівників і вирішення викликів, пов'язаних з дистанційною зайнятістю. Також було відзначено активну участь українських компаній, які впроваджують передові практики управління, експериментують з дистанційною зайнятістю як однією з альтернативних форм зайнятості.

Окрім цього, у статті розглянуто переваги та недоліки дистанційної зайнятості як для працівників, так і для роботодавців, враховуючи їх погляди та інтереси. В цілому, стаття має на меті підкреслити важливість правового регулювання дистанційної зайнятості та його вплив на розвиток сучасних трудових відносин. Зосереджено увагу на необхідності удосконалення законодавства з урахуванням сучасних тенденцій і викликів, що сприятиме стабільності та розвитку ринку праці в умовах постійних технологічних трансформацій.

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, дистанційна зайнятість, дистанційна робота, правове регулювання, працівник, роботодавець, трудові права, цифрова економіка, безпека праці.

Shlapko T.V., Makhitko K.B. Remote employment in the era of modern changes: current legal analysis.

The article explores the urgent aspects of remote employment as one of the forms of non-standard employment in contemporary conditions. At first glance, this type of employment offers more flexibility and independence, but in reality, it is associated with numerous challenges and issues. One of the most important aspects is the need for more detailed regulation and governance of remote employment. Adherence to universally recognized labor rights is essential, as the lack of physical contact can lead to various violations in the labor sphere. The current state of legislation has been analyzed and key aspects of problems that need to be resolved to ensure an adequate level of legal protection for employees have been identified. The article particularly expresses the opinion that the existing regulatory legal acts governing the order of remote employment are outdated. Current statistical data and sociological research emphasizing the importance of developing the legislative framework in this area are taken into account. This indicates the necessity for updating these regulations in line with modern realities and challenges posed by contemporary labor relations.

Attention is drawn to the rapid development of the digital economy, which underscores the importance of developing relevant legislation. This will not only ensure the dynamic development of labor relations but also contribute to the preservation of employees' health and safety. Clear regulation of these issues will improve the quality of life for workers and address challenges associated with remote employment. The active participation of Ukrainian companies that implement advanced management practices and experiment with remote employment as one of the alternative forms of employment was also noted.

Additionally, the article examines the advantages and disadvantages of remote employment for both employees and employers, considering their views and interests. In general, the article aims to emphasize the importance of legal regulation of remote employment and its impact on the development of modern labor relations.

The authors highlight the need to improve legislation in light of current trends and challenges, which will contribute to the stability and development of the labor market amid ongoing technological transformations.

Key words: non-standart forms of employment, remote employment, remote work, legal regulation, employee, employer, labor rights, digital economy, labor safety.

Постановка проблеми. У зв'язку з останніми глобальними подіями, періодом поширення пандемії та введенням військового стану дистанційна форма зайнятості стає все більш популярною та стрімко розвивається. З кожним роком все більше людей використовують інформаційно-комунікаційні технології для роботи та особистих потреб. Це дозволяє їм працювати віддалено, за допомогою комп'ютерних мереж і телекомунікаційних пристроїв, не знаходячись у приміщеннях чи на території свого роботодавця. Активний розвиток сфери знань за участю інформаційних та комунікаційних технологій, збільшення міжнародної конкуренції та розширення сфери послуг, що призвело до більшої гнучкості на ринку праці, сприяє зростанню попиту роботодавців на дистанційну зайнятість, що стимулюється можливістю зниження витрат на утримання персоналу, оренду офісних приміщень та інших витрат.

За даними Міжнародної організації праці, близько 8% робочої сили світу, тобто близько 260 мільйонів людей, працюють дистанційно. Проте в Україні немає достовірних даних про поширеність цієї форми зайнятості. Офіційні статистичні дані, що збирає Державна служба статистики України, не розрізняють працівників, які працюють на робочому місці, наданому роботодавцем, від тих, хто працює за його межами. Згідно деяких соціологічних досліджень відсоток працівників, які працюють дистанційно, коливається від 29 до 57 [1, с. 6].

В сучасних умовах дистанційна зайнятість може відповідати потребам сучасності і задовольнити потреби працівників та роботодавців, оскільки є також одним з реальних способів зменшення рівня безробіття, що збільшується через одночасно нестачу кваліфікованих фахівців та зростання значення інформаційного суспільства. Адже вона є ефективним засобом забезпечення доступності праці для різних категорій осіб, дозволяє подолати просторові обмеження та забезпечує гнучкість процес роботи, що сприяє підвищенню продуктивності та ефективності.

Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості (у тому числі й найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення) отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працез-

датності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва [2, с. 154].

У цьому контексті важливо відзначити соціологічні дослідження, які свідчать, що понад 35% працівників перейшли на дистанційну роботу під час пандемії COVID-19. Ця ситуація стимулює проведення технологічних та соціальних експериментів, які значно впливають на майбутнє офісних працівників. Дослідження Colliers International показали, що 82% опитаних офісних працівників з 25 країн висловили бажання продовжувати працювати з дому один або два дні на тиждень після повного скасування карантинних заходів [3]. Відповідно до цього така нова форма зайнятості може модернізувати ринок праці та позитивно впливати на розвиток трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідність активних наукових досліджень питання дистанційної зайнятості виникла з 2020 року після закріплення відповідних норм у законодавстві та масового переходу на дистанційну роботу, що стимулювало аналіз її впливу на працівників, роботодавців та економіку загалом, а зростання технологічних можливостей полегшили її впровадження та розширили її потенціал в подальшому задля організації процесу праці.

Сучасні тенденції у впровадженні дистанційної форми зайнятості привернули увагу багатьох вчених. Науковці Н.М. Вапнярчук, С.В. Вишновецька, О.В. Демченко, М.І. Іншин, О.М. Лук'янчиков, Д.О. Новіков, В.О. Носенко, Д.О. Плєхов, Я.В. Свічкарьова, С.О. Сільченко та інші досліджували це питання, зосереджуючись на дистанційній зайнятості у мирний час. Однак сьогодні, в умовах воєнного стану, використання такої нестандартної форми зайнятості зазнає значних змін, про що свідчить, зокрема, праця О.Є. Луценко.

Мета статті полягає у виокремленні переваг та недоліків дистанційної зайнятості в сучасних реаліях та надання власних пропозицій задля сприяння більш справедливому та ефективному функціонуванню ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Національний ринок праці поступово адаптується до світових тенденцій у використанні дистанційної форми зайнятості. Важливо відзначити, що більшість українських компаній, які активно впроваджують передові практики управління, експериментують з дистанційною роботою, як однією з альтернативних форм організації праці. Це через те, що сьогодні вона має чимало переваг порівняно зі традиційним виконанням обов'язків працівником на робочому місці. Серед компаній, які застосовують широко дистанційну роботу, є ІТ-компанії: EPAM Ukraine – це одна з найбільших ІТ-компаній України, яка пропонує повністю дистанційну модель роботи; Київстар – найбільший мобільний оператор України, який використовує дистанційну роботу для частини своїх працівників; Rozetka – найбільший онлайн-ритейлер України, який пропонує дистанційну роботу для своїх працівників з ІТ-відділу.

Проте, хоча у багатьох інших країнах дистанційна зайнятість вже стала поширеною та конкурентоспроможною альтернативою традиційним формам зайнятості, в Україні вона поки що розвивається на початковому етапі, однак вже здійснює вплив на трудові відносини, що призводить до змін як у змісті, так і у структурі цих відносин. До нагальних питань, пов'язаних з правовими аспектами впровадження дистанційної зайнятості, можна віднести з одного боку – незаконодавчу регуляцію цього питання відповідно до потреб сучасних трудових відносин і ринку праці, а з іншого – відсутність належного правового врегулювання укладання трудових договорів з дистанційними працівниками, включаючи письмові та електронні форми; визначення місця роботи; захисту конфіденційної інформації; встановлення та обліку робочого часу і його оплати; поєднання дистанційної зайнятості з іншими формами зайнятості; участь дистанційних працівників у профспілкових організаціях; та стимулювання розвитку дистанційної зайнятості.

Аналізуючи законодавство України, слід зазначити, що у свій час у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [4] від 17.03.2020 р. № 530-IX та у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540-IX [5] **не з'явилося прямої статті,** яка б чітко легалізувала дистанційну роботу як захід проти COVID-19. Зазначені нормативно-правові акти **вводили певні положення**, які робили її можливим варіантом для роботодавців та працівників.

Водночас Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням

гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-IX, що набрав чинності з 27.02.2021 р., розділив дистанційну та надомну працю [6]. Тож внаслідок цих змін відбулися позитивні зрушення та питання дистанційної і надомної роботи наразі регулюють окремі статті Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України): ст. 60-1 і ст. 60-2 [7].

Відповідно до ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України при виконанні дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Водночас згідно Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, затвердженої наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21 з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу роботодавцю надається право при укладенні трудового договору про дистанційну роботу отримувати відомості про місце проживання працівника або інше місце за його вибором, де буде виконуватись трудова функція [8].

Також ч. 5 ст. 60-2 КЗпП України закріплює, що при дистанційній роботі на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Хоча частиною 2 статті 29 КЗпП України, яка була викладена в новій редакції Законом № 1213-IX [6; 7], визначено, що при укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини 1 цієї статті (в тому числі п. 5 – поінформувати працівника про правила внутрішнього трудового розпорядку) та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Позитивним зрушенням у регулюванні праці, в тому числі і дистанційної, стала частина 3 статті 29 КЗпП України, яка визначає, що ознайомлення працівників з документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

Таку форму зайнятості можна вважати формою адаптації до сьогоденної нестабільності, що має свої переваги. Так, М.І. Іншин до переваг дистанційної зайнятості відносить такі: 1) здійснення трудової функції у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій; 2) гнучкий графік роботи, що означає можливість оптимізації робочого часу, а також самостійного визначення працівником часу відпочинку; 3) вільний вибір робочого місця та спокійна робоча обстановка, яка включає у тому числі й зменшення ймовірності конфліктів з колегами і(або) керівництвом та можливість вирішення сімейних проблем, на прикладу разі необхідності здійснення догляду за дітьми; 4) економічні фактори, зокрема скорочення витрат на поїздки на роботу чи на харчування; 5) можливість роботи без укладання довгострокового трудового договору, у разі небажання зв'язувати себе тривалими формами співробітництва як працівником, так і роботодавцем [9, с. 48-49].

О.О. Герасименко виокремлює переваги феномену дистанційної зайнятості й вважає: «…що запровадження цифрових робочих місць сприяє зниженню операційних витрат, цифровізація дозволяє компаніям передавати на аутсорсинг окремі бізнес процеси та навіть види діяльності. Поширення різних видів і форм дистанційної зайнятості з використанням інформаційних і комунікаційних технологій забезпечує не лише гнучкість у залученні та використанні людського ресурсу, а й можливість зменшити чи навіть стерти перепони для тих, хто опинився на узбіччі ринку праці та потрапив до соціальної ексклюзії» [10, с. 230]. Тому зміни трудового законодавства в даному аспекті сприяють покращенню трудових правовідносин, забезпечуючи соціальний захист працівників, які працюють дистанційно, і надають роботодавцям можливість встановлювати чіткий режим дистанційної роботи для таких працівників за допомогою локальних нормативних актів, без укладання додаткових договорів з працівниками.

Варто зазначити, що деякі спільні риси дистанційної зайнятості, що визначені науковцями (а саме: є нестандартною формою зайнятості, заснованою на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем; відсутність прив'язки до місця роботи; відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій) були закріплені в визначенні поняття «дистанційна робота» згідно з ч. 1 ст. 60-2 КЗпП України [7].

Однак дистанційна форма зайнятості також супроводжується непередбачуваними наслідками, тому також слід звернути увагу й на недоліки дистанційної зайнятості. Так, В.О. Носенко негативними ознаками дистанційної зайнятості, які є спільними для працівника та роботодавця, вважає: 1) складності кадрового діловодства, атестації; 2) переведення та звільнення віддалено працюючого співробітника; 3) наявність ризиків невиконання роботи; 4) брак механізму захисту комерційної таємниці, можливість перехоплення або втрати даних, переданих через Інтернет; 5) неможливість контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних норм і т.д.; 6) невизначеність статусу дистанційного працівника і, як наслідок, його правова й соціальна незахищеність [11, с. 21-22].

До основних правових проблем дистанційної зайнятості Д.О. Плєхов відносить: 1) неврегульованість даного питання відповідно до потреб суспільних відносин; 2) проблему укладення трудового договору, його форми та змісту за дистанційної зайнятості; 3) проблему забезпечення рівності прав дистанційних працівників з іншими працівниками; 4) проблему дотримання вимог щодо охорони праці дистанційними працівниками; 5) проблему визначення місця роботи; проблему захисту інформації; 6) проблему встановлення та обліку робочого часу та його оплати; 7) проблему поєднання дистанційної форми праці з іншими видами зайнятості; проблему участі дистанційних працівників у профспілкових організаціях; 8) проблему стимулювання розвитку дистанційної зайнятості [12, с. 86].

Незважаючи на початкові спроби законодавця врегулювати гнучкі трудові відносини між працівником та роботодавцем у контексті дистанційної зайнятості, наукова спільнота продовжує шукати відповіді на ряд розбіжностей. Основні дискусії стосуються узгодження інтересів сторін правовідносин, співвідношення прибутків і збитків, а також стану трудових відносин при переході до дистанційної роботи.

Центральне питання, що виникає: чи сприяють умови дистанційної зайнятості покращенню соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцями? Деякі дослідження підтверджують, що дистанційна робота може сприяти збалансованій робочій обстановці, зниженню стресу та підвищенню задоволеності працівників. Зокрема, дослідження Університету Стенфорда показало, що працівники, які працюють дистанційно, мають більше гнучкості у плануванні свого робочого дня, що може призвести до кращого балансу між роботою та особистим життям [13]. Дослідження Американської асоціації управління людськими ресурсами свідчить, що 78% дистанційних працівників рекомендують дистанційну роботу іншим [14].

Однак існують і протилежні точки зору, що наголошують на проблемах, таких як: відсутність контролю та координації, можливість виникнення конфліктів і збільшення відчуття відокремленості від колективу. Згідно дослідження Університету Чикаго дистанційним працівникам може бути складніше спілкуватися та співпрацювати зі своїми колегами, що може призвести до непорозумінь та зниження продуктивності [15].

В кінцевому сенсі основні негативні риси дистанційної зайнятості для працівника (не лише в Україні, а і в інших державах), які можуть виникнути у результаті її популяризації, пов'язані насамперед з проблемами невизначеності статусу дистанційного працівника, відсутності або зниження соціального захисту, забезпечення гарантій трудових прав працівників, з нівелюванням перспектив професійного розвитку. Основними негативними наслідками поширення дистанційної зайнятості для роботодавця є наявність певних ризиків, зокрема, невиконання або невчасного виконання роботи; збереження комерційної таємниці; відсутності контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних норм тощо.

Наразі згідно з ч. 6 ст. 60-2 КЗпП України працівник може комбінувати дистанційну та офісну роботу за умови попередньої домовленості з роботодавцем. Чи є це об'єктивним та чи враховує це їхні права? Як вказують Д.О. Новіков та О.М. Лук'янчиков: «законодавцем не були закріплені правила щодо специфіки укладення трудового договору з дистанційним працівником (окрім обов'язкової письмової форми), умов та охорони праці й тому подібне, чим, по суті, було звужено обсяг мінімальних трудових стандартів для цієї категорії працівників» [16, с. 102].

Введення воєнного стану в Україні зумовило новий етап розвитку регулювання трудових відносин. Всі сили в державі, економіка зокрема, в умовах війни концентрують свою діяльність для забезпечення стабільності в країні. А саме ринок праці потребував негайної реакції від законодавця з метою збереження робочих місць та забезпечення відносної стабільності соціально-трудової сфери. Тому законодавство про працю в період воєнного стану зазнало досить ґрунтовних змін і

до цього слід ставитися з розумінням, але усі нормативно-правові зрушення сьогодні є своєчасними, і такими, що відповідають сучасним потребам сторін трудового договору.

Відповідно до ч. 2 ст. 60-2 КЗпП України умовою запровадження дистанційної роботи є укладення письмового трудового договору про дистанційну роботу [7]. Водночас у ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX наголошено на тому, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору [17].

Виходячи з цієї норми, хоча в ч. 1 ст. 24 КЗпП України визначено, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі [7], законодавець надав можливість не дотримуватись письмової форми трудового договору в умовах воєнного стану.

Сьогодні дуже часто виникає питання, чи може в умовах воєнного стану трудовий договір бути укладеним, приміром, шляхом обміну електронними документами. З метою більш детального дослідження даного питання звернемося до Цивільного кодексу України. Положеннями ст.ст. 205, 207 ЦК України законодавець фактично прирівнює за правовими наслідками договори, укладені в електронній формі, до таких, що укладені в письмовій формі [18].

Виходячи з викладеного, вважаємо, що в умовах воєнного стану трудовий договір за аналогією з цивільно-правовим договором може бути укладеним шляхом обміну електронними документами між сторонами та матиме нарівні з цивільно-правовим договором однакову юридичну силу та вважатиметься укладеним у письмовій формі. Проте слід зауважити, що законодавче положення про електронну форму трудового договору доцільно зафіксувати, запропонувавши відповідні зміни до Закону України № 2136-IX [17].

За договором про дистанційну роботу працівник має право розподіляти робочий час на власний розсуд, однак в умовах воєнного стану це «час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем» (ч. 4 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [17]). Така норма щодо наділення роботодавця правом визначати час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) є необхідною для створення умов належного функціонування підприємств, установ, організацій в умовах воєнного часу, а також для реалізації потреб оперативного залучення працівників до виконання роботи.

У Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» акцентовано значну увагу на правовому регулюванні відпусток. У ч. 1 ст. 12 підкреслено, що «у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік». Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану [17].

Наразі слід зазначити, що, наприклад, рік тому профспілкові організації освіти домоглися збереження 56-денної відпустки всім освітянам, в тому числі які працюють дистанційно. На нашу думку, до обмеження відпустки під час воєнного стану слід підходити більш виважено з урахуванням виконання працівниками робіт на стратегічно важливих об'єктах інфраструктури.

Дистанційна зайнятість відповідно до ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України може мати місце на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

Очевидно, що дана норма має бути удосконалена для всебічного забезпечення прав працівників. Так, у ній не було визначено, який орган має ухвалювати рішення щодо наявності таких загроз та їх тривалості. Для цього слід користуватися іншими нормативними актами, які відповідають конкретній ситуації [19, с. 29].

Торгово-промислова палата України (далі – ТПП) офіційно підтвердила форс-мажорні обставини, такі як військова агресія росії проти України, що призвела до введення воєнного стану. ТПП зазначає, що ці обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного завершення є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб за договорами, окремими податковими та/чи іншими зобов'язаннями/обов'язками. Виконання таких зобов'язань стало неможливим у встановлений термін через настання форс-мажорних обставин. Рішення ТПП підтверджує наявність форс-мажорних обставин для всіх роботодавців на території України [20].

Водночас згідно вищезазначеної норми ст. 60-2 КЗпП України правове становище дистанційних працівників погіршується враховуючи, що за даних умов введення дистанційної роботи може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

У наведеній нормі працівник позбавлений вольового впливу на наявні договірні відносини, а повноваження роботодавця практично необмежені, оскільки він у випадку загрози (якою б нереальною вона не була), а не під час безпосередньо встановлення особливого правового режиму (пандемії, епідемії, воєнного чи надзвичайного стану), вправі власним рішенням змінювати умови праці працівника. Законодавчо також не роз'яснено, що належить до «загроз іншого характеру», що цілком вільно може тлумачитись роботодавцем у ситуаціях наявності загрози його економічних інтересам [16, с. 102]. Цим порушуються принципи свободи праці та свободи трудового договору, адже створюється ситуація, коли не враховуються положення про заборону примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції України [21]) й правила зміни істотних умов праці, які передбачають обов'язкову згоду працівника (ч. 3 ст. 32 КЗпП України [7]).

Крім цього, у згадуваному випадку згідно ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України не потребується згоди працівника, але роботодавець повинен повідомити його про запровадження дистанційної роботи наказом протягом двох днів з дня його прийняття, але до введення цієї форми зайнятості.

Якщо працівник не може працювати дистанційно в умовах, передбачених законом, через неможливість виконувати обов'язки, то роботодавець може застосувати простій (в тому числі перевести працівника за його згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу згідно ч. 2 ст. 34 КЗпП України) або призупинити дію трудового договору не більше ніж період дії воєнного стану згідно Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [17]. При цьому не визначено конкретно випадки, що можуть перешкоджати працівнику працювати дистанційно.

Деякі обмеження у частині використання дистанційної праці з-за кордону осіб були введені Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 р. № 481, якою встановлене положення, що дозволяє працівникам суб'єктів державного сектору економіки працювати дистанційно, але в межах України [22]. А згідно з пунктом 3 цієї Постанови № 481 в разі воєнного стану роботодавець може накладати на працівників дисциплінарні стягнення за порушення трудової дисципліни у випадку їх знаходження в робочий час поза межами робочого місця в Україні без рішення виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання державного сектору економіки або перебування в робочий час за кордоном, за винятком перебування у відрядженні [22].

У даному контексті варто було б зняти таке обмеження, враховуючи, що розуміння правової природи дистанційної зайнятості дає свободу вибору місця реалізації трудової функції працівником за умови належного виконання своїх обов'язків, незалежно від фактичного місця їх виконання.

Натомість варто визначити конкретні обставини, які можуть вплинути на ухвалення позитивного рішення про запровадження дистанційної роботи з-за кордону на період воєнного стану з урахуванням переважаючих можливостей працівника, який готовий працювати. Одним з них є забезпечення безпеки та здоров'я працівника, що передбачає створення безпечних умов праці та інформування про можливі загрози та заходи безпеки. Також важливо мати належну технічну та інформаційну підтримку для продуктивної дистанційної роботи, а також забезпечити психологічну підтримку та доступ до консультування для збереження психічного здоров'я. Необхідно також бути в курсі правових аспектів, що стосуються роботи з-за кордону, таких як оподаткування та соціальні виплати, щоб забезпечити правову захищеність працівника. Враховуючи ці аспекти, ефективна дистанційна зайнятість в умовах воєнного стану можлива лише за умови комплексного підходу, який забезпечить безпеку, технічну та психологічну підтримку та правову захищеність працівника.

Отже, умови використання дистанційної зайнятості під час воєнного стану в Україні дійсно стали складнішими для працівників. Постанова Кабінету Міністрів України № 481 має буде переглянута і змінена таким чином, щоб чітко визначити обмежене коло осіб, які будуть підпадати під її дію. Для забезпечення більшої чіткості та обмеженості кола осіб, які підпадатимуть під дію постанови № 481, можна розглянути ряд можливих покращень. Наприклад, визначення конкретних категорій осіб, які мають право на дистанційну роботу під час воєнного стану, чітке встановлення територіальних обмежень для такої роботи, обмеження за видом діяльності або посадою. Також важливо враховувати різні точки зору та проводити консультації з різними зацікавленими

сторонами для врахування їхніх потреб та думок щодо цього питання. Основна мета таких змін – зробити постанову більш зрозумілою та чіткою для всіх учасників процесу.

З огляду на вищесказане, важливо відзначити, що наявність належної правової регламентації у сфері дистанційної зайнятості має велике значення для України та її суспільства, адже така регламентація дозволить ефективно забезпечити трудові права як дистанційних працівників, так і роботодавців.

Висновки. Дистанційна зайнятість стає все більш поширеною формою зайнятості та має багато переваг, адже може призвести до підвищення продуктивності, гнучкості та економії коштів. З іншого боку, вона має певні недоліки, які необхідно усувати з метою забезпечення належного рівня співпраці та збалансованості інтересів між сторонами працівників та роботодавців, охорони та захисту прав працівників, які працюють дистанційно, через створення більш сприятливої правової сфери для розвитку дистанційної зайнятості.

Проаналізувавши правове регулювання дистанційної роботи в Україні в мирний час, можна констатувати, що національний законодавець своєчасно зреагував на зміни, які відбулися на ринку праці, внісши зміни до КЗпП України щодо впровадження дистанційного режиму роботи на підставі Закону України № 540-IX та Закону України № 1213-IX.

Варто відзначити, що зміни в законодавстві щодо дистанційної зайнятості в умовах введення воєнного стану включають, зокрема, трансформацію правового регулювання робочого часу та часу відпочинку: змінено порядок встановлення часу початку та завершення роботи і це право тепер належить роботодавцю; збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу працівників; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури; встановлено обмеження для деяких категорій працівників щодо місця виконання роботи, обов'язкового виконання трудової функції під час воєнного стану в робочих приміщеннях чи на території роботодавця, що призводять до суперечності самої ідеї дистанційної зайнятості, яка передбачає свободу вибору місця виконання роботи.

Отже, дослідивши основні нормативно-правові акти, які регулюють дистанційну роботу як форму нестандартної зайнятості, зазначимо, що дана сфера потребує подальшого вдосконалення правового регулювання таких ключових аспектів: чіткого врегулювання прав та обов'язків сторін трудового договору; єдиних стандартів та рекомендацій щодо дистанційної роботи; обізнаності роботодавців та працівників про свої права та обов'язки з метою усунення проблем з комунікацією та співпрацею; оплати праці за виконання понаднормової роботи; контролю за дистанційною працею; обліку робочого часу для чіткого розмежування робочого та особистого життя; послідовності дій працівника у разі настання нещасного випадку; страхування робочого обладнання; запровадження дотацій для роботодавців; зниження ставок нарахувань на соціальне страхування для роботодавців, які використовують дистанційну форму зайнятості; надання грантів та інших форм фінансової допомоги роботодавцям, які розвивають дистанційну форму зайнятості; розвиток онлайн-платформ, які як поєднують роботодавців із працівниками, які займаються дистанційною роботою, так і які містять різноманітні програми навчання, підвищення кваліфікації працівників за дистанційною формою зайнятості й програми підтримки роботодавців, що створюють навчальні центри підготовки та перепідготовки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Telework in the European Union. *Eurofound*. URL: https://www.eurofound.europa.eu/ sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf.
2. Буда Т. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди і ризики. *Сталий розвиток економіки*. 2016. № 2. С. 149–157. URL: https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf.
3. Результати соціологічного опитування соціологічною службою Центру Разумкова. *Interfax – Україна*. URL: https://ua.interfax.com.ua/news/general/748075.html.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text.

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text.
7. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08.
8. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05.05.2021 р. № 913-21 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.
9. Іншин М.І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*: тези доп. учасників III Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 19 черв. 2020 р.); Наук.-дослід. ін-т публ. політики і соц. наук. Харків: НДІ ППСН, 2020. С. 48–51. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ ndippsn_20200619/article/view/inshyn/pdf.
10. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку*: збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 228–231. URL: https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1622/1/%E2%84%9610.pdf.
11. Носенко В.О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2015. 190 с.
12. Плєхов Д.О. Дистанційна зайнятість як одна з форм трудових відносин в умовах сьогодення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Випуск 5(34). С. 84–87. URL: http://www.pjv.nuoua.od.ua/v5_2020/18.pdf.
13. Flexible work at Stanford: Present state and future steps. *Stanford University. Cardinal at Work*. 2022. URL: https://cardinalatwork.stanford.edu/community/news/workplace-essentials/flexible-work-stanford-present-state-and-future-steps.
14. Bloom N., Barrero J.M., Davis S., Meyer B. and Mihaylov E. Survey: Remote Work Isn't Going Away and Executives Know It. *Executive Network*. 2023. URL: https://www.shrm.org/ executive-network/insights/survey-remote-work-isnt-going-away-executives-know.
15. Mortensen M. Tension Is Rising Around Remote Work. *Harvard Business Review*. 2023. URL: https://hbr.org/2023/07/tension-is-rising-around-remote-work.
16. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103. URL: http://lsej.org.ua/ 4_2020/25.pdf.
17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/2136-20#Text.
18. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text.
19. Луценко О.Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: Право.* 2022. Випуск 72: частина 2. С. 27–31. URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/10/6-1.pdf.
20. Лист ТПП України від 28.02.2022 р. № 2024/02.0-7.1 [Щодо форс-мажору]. *Торгово-промислова палата України*. URL: https://ucci.org.ua/uploads/files/621cba543cda 9382669631.pdf.
21. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада *України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0% B2%D1%80#Text.
22. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 р. № 481. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-%D0%BF#Text.